

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DUSAKAWI IPSI

COPIA CONTROLADA

Contenido

CAPITULO I. Generalidades.	4
CAPITULO II. Condiciones de admisión.	4
Tipos de contrato	6
Periodo de prueba	7
CAPITULO III. Trabajadores accidentales o transitorios.....	8
CAPITULO IV. Horario laboral.....	8
CAPITULO V. Las horas extras y trabajo nocturno.....	12
CAPITULO VI. Descansos obligatorios, vacaciones y licencias.	14
Vacaciones remuneradas.	16
Permisos	18
CAPITULO VII. Salarios, sitio y período de pago.....	19
CAPITULO VIII. Normas en Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamento de seguridad e higiene industrial.	20
CAPITULO IX. Deberes especiales del trabajador.	23
CAPITULO X. Orden jerárquico.....	24
CAPITULO XI. Trabajo de menores de edad.....	24
CAPITULO XII. Modalidades de prácticas laborales.....	25
CAPÍTULO XIII. Obligaciones y prohibiciones especiales.	27
CAPITULO XIV. Sanciones disciplinarias y procedimiento.....	36
Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.	44
CAPITULO XV. Reclamos internos.	46
CAPITULO XVI. Modalidades de trabajo.	46
CAPITULO XVII. Acoso laboral y Acoso sexual laboral.....	50
CAPITULO XVIII. Recolección de datos.	55
CAPITULO XIX. Publicaciones.....	55
CAPITULO XX. Vigencia.	56
CAPITULO XXI. Disposiciones finales.	56
CAPITULO XXII. Cláusulas ineficaces	56

DUSAKAWI IPSI
NIT 824.002.362-1

La junta directiva de DUSAKAWI IPSI, en uso de sus facultades legales, estatutarias y especialmente las conferidas en el artículo 2 del decreto 1088 de 1993 y acta 001 del 14 de marzo de 1998 y

CONSIDERANDO

1. Que en las relaciones de trabajo que se generen entre los trabajadores y **DUSAKAWI IPSI**, la normatividad que se debe aplicar serán las estipuladas en el código sustantivo del trabajo y de la seguridad social, así como todas las leyes modificatorias y complementarias vigentes.
2. Que es necesario para armonizar el ambiente laboral de la institución, adoptar y publicar en todos los niveles, las reglas mínimas que deben ser cumplidas tanto por los trabajadores como por **DUSAKAWI IPSI**.

ACUERDAN

ARTÍCULO 1. Actualizar **EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE DUSAKAWI IPSI**, el cual se encuentra contenido en los siguientes capítulos y artículos.

GENERALIDADES: El presente es el reglamento de trabajo prescrito por **DUSAKAWI IPSI**, institución pública de carácter especial, como lo consagra el artículo 2 del Decreto 1088 de 1993, creada mediante Acta N 001 del 14 de Marzo de 1997 por la Asociación de Cabildos Indígenas del Cesar y autorizada por la Unidad de Control y Vigilancia de la Secretaría de Salud del Departamento del Cesar el 5 de Diciembre de 1999, identificada con número tributario 824.002.362-1, domiciliada en la ciudad de Valledupar, ubicada en la calle 39 # 4B-200 barrio panamá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa, como todo sus trabajadores y regirá en todas sus dependencias y en todos los municipios del país en donde **DUSAKAWI IPSI**, tenga sedes, así como en aquellas que se creen a futuro. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales que se hayan celebrado o que se celebren a futuro con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

*Este reglamento interno del trabajo es aplicable para funcionarios y que de acuerdo con las normas vigentes incluye a quienes hagan parte del contexto laboral de **DUSAKAWI IPSI**, en todas sus sedes:*

ARTÍCULO 2. Quien aspire desempeñar un cargo en **DUSAKAWI IPSI**, deberá acogerse a lo dispuesto en el presente reglamento interno.

CAPITULO I. Generalidades.

ARTÍCULO 3. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **DUSAKAWI IPSI**, cuyo domicilio administrativo principal se ubica en la calle 39 N° 4B-200 barrio panamá en la ciudad de Valledupar, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Parágrafo primero: el presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de trabajadores de la empresa, donde quiera sea su ubicación, en caso tal que se desarrollen labores en centros de trabajo, sedes y/u obras distintas a la especificada anteriormente.

CAPITULO II. Condiciones de admisión.

ARTÍCULO 4. El proceso de selección e incorporación de personal se activará formalmente a partir de la identificación de una necesidad específica dentro de la organización o la ocurrencia de una vacancia en un cargo determinado, la documentación que se debe presentar son las siguientes:

- a) Cédula de Ciudadanía / Extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Hoja de vida actualizada.
- d) Copia autenticada de los diplomas y/o certificados de estudios que se hayan acreditado en la hoja de vida.

- e) Documentos que acrediten no estar incurso en causales de inhabilidades e incompatibilidades.
- f) Documentos que acrediten afiliación a riesgos de seguridad social.
- g) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- h) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- i) Copia de la tarjeta profesional, licencia y/o registro en el caso de trabajadores que hayan acreditado una profesión para su ingreso.
- j) Para los profesionales y auxiliares de salud, inscripción en la plataforma de RETHUS y cursos obligatorios del sector salud (soporte vital básico, gestión del duelo, humanización salud, atención a víctimas de violencia sexual, atención integral a víctimas de ataques con agentes químicos y soporte vital avanzado, donación y trasplante de órganos requerido para médicos, enfermeros y personal de urgencias).
- k) Para el personal expuesto a radiaciones ionizantes curso básico de formación de protección radiológica, mínimo de 48 horas.
- l) Para los conductores de ambulancia, curso en primeros auxilios mínimo de 40 horas además de cumplir con los requisitos del Ministerio de Transporte.
- m) Los empleadores y contratantes de personal a cualquier título, los responsables del SG-SST, los asesores y profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas o mantener vigente la actualización de (20) horas cada tres (3) años con los temas que defina el Ministerio del Trabajo (Resolución 4927, 2016).
- n) Carnet físico o certificado PAIWEB (actualizado) de vacunación para el personal de salud y en los casos que amerite en los eventos de salud pública y las medidas de bioseguridad para cualquier cargo, se solicitará el carnet físico o certificado PAIWEB (actualizado) o en su defecto el disentimiento o asentimiento informado (Ley 1751, art 10, lit d).

Parágrafo: el empleador podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo, el empleador deberá abstenerse de incluir o exigir en los formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca; las reglamentadas en la resolución 1843 de 2025 sobre la exigencia de la

práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, (la prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo), ni pruebas de virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y Serología (VDRL), ni libreta militar (ley 2341 de 2023 y ley 1861 de 2017).

Tipos de contrato

ARTÍCULO 5. El contrato laboral a término indefinido: los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito (Artículo 47, Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 6. Contratos de trabajo a término fijo: podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga primera: cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro

(4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga segunda: si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro, (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año (Artículo 47, Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 7. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada: podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo primero: en los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 47, Ley 2466 de 2025).

Periodo de prueba

ARTÍCULO 8. La empresa una vez admitido la o el aspirante podrá estipular con él o ella, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las

aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 46 C.S.T.).

ARTÍCULO 9. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo y el código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 10. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 11. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare laborando al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO III. Trabajadores accidentales o transitorios.

ARTÍCULO 12. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones que contemple la ley.

CAPITULO IV. Horario laboral.

ARTÍCULO 13. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de conformidad con la reducción gradual prevista en la Ley 2101 de 2021 y reforzada por la Ley 2466 de 2025, la jornada máxima legal semanal es de cuarenta y dos (42) horas a partir del 15 de julio de 2026.

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Para todos los efectos, se entienden como **DÍAS LABORALES**, las jornadas que se detallan a continuación:

PERSONAL	JORNADA / HORARIO	DETALLE
ADMINISTRATIVO	Lunes a jueves Viernes	7:00 a 12:00 m., y 14:00 a 17:30 7:00 a 12:00 m., y 14:00 a 17:00
CONSULTA EXTERNA	Lunes a jueves Viernes	7:00 a 12:00 m., y 14:00 a 17:30 7:00 a 12:00 m., y 14:00 a 17:00
ZONA RURAL (20/10)	Lunes a domingo (No sucesivo)	20 días laborados 10 días de descanso
UNIDAD MÓVIL	Lunes a jueves Viernes	7:00 a 12:00 m., y 14:00 a 17:30 7:00 a 12:00 m., y 14:00 a 17:00
PERSONAL DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN	Lunes a domingo (Turnos sucesivos)	Turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) y (8) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

Nota. Resolución interna No. 021 del 01 de julio de 2026.

Parágrafo primero: por cada dominical trabajado de forma habitual se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente conforme a los términos y condiciones estipulados en la Ley 789 de 2002. Para que un trabajador pueda laborar en día domingo o festivo, deberá contar autorización previa y escrita al empleador.

ARTÍCULO 14. Excepciones: se establecen las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las establecidas en la norma legal vigente (ver Jornada laboral máxima menores de edad).
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, de acuerdo con las necesidades operativas del servicio de salud y lo previsto en la norma legal vigente (ver Turnos sucesivos).
- d) El empleador y el trabajador podrán acordar jornadas diarias flexibles de trabajo según lo previsto en la norma legal vigente (ver Trabajo flexible).

ARTÍCULO 15. Trabajo flexible: el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 161 de Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo primero: en este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo segundo: el empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo tercero: cuidadores de personas con discapacidad: cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá

realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita (Ley 2466, art 47).

ARTÍCULO 16. Turnos sucesivos: el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. Sin que esto de lugar al pago de recargo nocturno o trabajo suplementario.

ARTÍCULO 17. Trabajo por turnos de trabajo no sucesivos: cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada está sujeto a las reducciones progresivas de la jornada laboral máxima legal, calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 165 del CST).

Fecha	Jornada máxima legal semanal	Periodo (21 días)	Jornada máxima por turnos de trabajo no sucesivos
15 julio de 2026	42	3	126

Parágrafo primero: jornada de trabajo en zona rural. De conformidad con lo establecido en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo y en armonía con la Ley 2101 de 2021, las partes acuerdan una jornada de trabajo organizada por turnos promediados y acumulativos. Esta modalidad se pacta dadas las condiciones geográficas de lejanía de la vereda donde se ejecuta la labor y para facilitar el descanso concentrado del TRABAJADOR en su lugar de origen.

La jornada se distribuirá en ciclos de treinta (30) días calendario, compuestos por veinte (20) días consecutivos de labor diurna y diez (10) días consecutivos de descanso compensatorio remunerado. El TRABAJADOR laborará una jornada diaria de ocho (8) horas durante los días de actividad, estrictamente dentro del horario diurno (entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.). Dado que el promedio de horas semanales dentro del ciclo acumulado no excede el límite máximo legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, las partes expresamente acuerdan que el tiempo laborado no constituirá trabajo suplementario ni dará lugar al pago de horas extras ordinarias. El trabajo en días domingos y festivos que coincida con el ciclo de labor asignado se entiende plenamente compensado con el periodo extendido de

descanso otorgado al finalizar el ciclo. Durante los días de permanencia en la vereda, el tiempo en que el TRABAJADOR no esté ejecutando sus 8 horas de labor diaria será de su libre disposición y no constituirá disponibilidad laboral.

ARTÍCULO 18. Trabajo por turnos de trabajo sin solución de continuidad: aplica a labores ininterrumpidas por su naturaleza, la cual permite turnos sucesivos con un tope de 56 horas semanales. Requiere autorización del Ministerio del Trabajo y está sujeto a las reducciones progresivas de la jornada laboral máxima legal (Art. 166 del C.S.T).

ARTÍCULO 19. Excepciones:

- a. Representantes del empleador: quienes actúan en nombre del empleador y obligan la responsabilidad de la empresa frente a los trabajadores como son los cargos de dirección o administración (artículo 32 C.S.T).
- b. Sucursales: si una empresa tiene sucursales en municipios distintos al de su sede principal, debe nombrar un apoderado público en cada uno de ellos para responder por temas legales o controversias laborales. A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al (empleador) las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal; y este será solidariamente responsable cuando omita darle al (empleador) aviso oportuno de tales notificaciones (artículo 33 C.S.T).
- c. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: cargos de dirección, confianza o manejo, quienes realizan labores discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, siempre que residan en el lugar de trabajo y quienes trabajan en el servicio doméstico (artículo 162 del C.S.T).

Parágrafo: quienes trabajan en dirección, confianza o manejo no reciben horas extras, pero sí recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo.

CAPITULO V. Las horas extras y trabajo nocturno.

ARTÍCULO 20. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). Esto implica una ampliación de la jornada nocturna que añade dos horas adicionales sujetas al recargo legal correspondiente del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor ordinario diurno.

ARTÍCULO 21. Trabajo suplementario de horas extras: es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.) y deberá ser aprobado de forma previa y escrita por el empleador en el evento en que el trabajador tenga derecho a devengar recargos por dicho concepto.

Es responsabilidad del empleador llevar un registro detallado y actualizado de las horas suplementarias laboradas, precisando que: "... en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas...", y, claramente, realizar y tener soporte del pago correspondiente, disponible para los trabajadores o autoridades que lo requieran.

ARTÍCULO 22. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto.

Parágrafo primero: el trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo segundo: descanso en día sábado: pueden repartirse la jornada de trabajo de hasta cuarenta y dos (42) horas semanales ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo tercero: se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 23. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno dará derecho a un recargo del treinta y cinco por ciento (35%), y el trabajo en días dominicales o festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80 %) a partir del 1.º de julio de 2025, noventa por ciento (90%) desde el 1.º de julio de 2026, y cien por ciento (100%) desde el 1.º de julio de 2027, salvo disposición más favorable vigente.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO VI. Descansos obligatorios, vacaciones y licencias.

ARTÍCULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso.
- b) No obstante, lo anterior, el descanso remunerado cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. El trabajo en días festivos deberá ser autorizado de forma previa y escrita por el empleador.

Parágrafo primero. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 25. Trabajo dominical y festivo: el artículo 14 de la Ley de reforma laboral 2466 de 2025 modificó el artículo 179 del C.S.T.

Cuando un colaborador cumple con sus funciones asignadas en un domingo o día festivo como parte de su jornada contractual, tiene derecho a percibir un recargo económico por laborar en su día de descanso programado. Esta dinámica es habitual en empresas de operación continua (como restaurantes u hospitales). Dependiendo de la frecuencia mensual, esta labor se define bajo dos categorías legales:

- Trabajo ocasional: Se realiza durante un máximo de dos días de descanso al mes.
- Trabajo habitual: Se presenta cuando se laboran tres o más dominicales o festivos en el mismo mes.

Parágrafo primero: se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo segundo: para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo tercero: las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo cuarto: cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 17 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Desconexión laboral: es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral (Ley 2191 de 2022, art 3).

ARTÍCULO 29. Excepciones: el derecho a la desconexión laboral deberá tener en cuenta la naturaleza del cargo que tenga el colaborador (Ley 2191 de 2022, art 6), en este sentido, no estarán sujetos a la política de desconexión laboral:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 30. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 31. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que

dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 32. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 33. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones cuando por necesidad de servicio se requiera su labor.

ARTÍCULO 34. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 35. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 36. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

Parágrafo primero: en las modalidades de contratos laborales, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

Permisos

ARTÍCULO 37. Licencias remuneradas: conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo (Ley 2466 de 2025).
- i) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes, a su ocurrencia.

- j) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de maternidad, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto conforme al certificado médico.
- k) Conceder la licencia de 10 días hábiles (continuos o discontinuos) para el cuidado de la niñez (Ley Isaac), al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
- l) El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

CAPITULO VII. Salarios, sitio y período de pago.

ARTÍCULO 38. Formas y libertad de estipulación.

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 39. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 40. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 41. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).
- c) El pago de los salarios podrá hacerse por los medios legalmente aceptados, incluyendo entre estos la consignación en la cuenta bancaria que determine el trabajador, siendo válido como prueba de pago el respectivo comprobante de consignación y/o transferencia electrónica emitida por la entidad bancaria.

CAPITULO VIII. Normas en Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamento de seguridad e higiene industrial.

ARTÍCULO 42. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios

para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador (Decreto 1072 de 2015).

Parágrafo primero: como parte del subprograma de medicina preventiva y del trabajo enfocado en la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los riesgos ocupacionales, los sistemas de vigilancia epidemiológica se incluyen como requisito obligatorio de permanencia los exámenes médicos ocupacionales periódicos y los esquemas de vacunación requeridos para el personal expuesto a riesgos biológicos. Para este último salvo las excepciones de renuncia expresa.

ARTÍCULO 43. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L., a través de la I.P.S., a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Parágrafo primero: para los casos de vinculación formativa la afiliación y cotización a Riesgos Laborales (ARL) corresponde al escenario de práctica, mientras que para el contrato de Aprendizaje (Fase Lectiva y práctica o dual), la afiliación y cotización a Riesgos Laborales (ARL) estará a cargo de la empresa patrocinadora (Decreto 1072 de 2015, cap. II, Tít. II).

ARTÍCULO 44. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces. Igualmente procurará asistir al servicio médico que le corresponda según el origen de su enfermedad a fin de que el personal médico competente certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 45. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico competente, según el origen de la enfermedad, que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a

someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 46. Los trabajadores, contratistas, practicantes, aprendices y todo personal involucrado dentro del contexto laboral, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos propios de las condiciones de trabajo, el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Así mismo deben reportar por escrito los actos y condiciones inseguras en el ambiente laboral.

Parágrafo primero: el grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 47. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas concordantes ante la E.P.S. y la A.R.L.

Parágrafo primero: para los casos de vinculación formativa, el aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz (Decreto 223 de 2026, Art 2.2.6.3.3.8.).

ARTÍCULO 48. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno

según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 49. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 50. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales de la Ley 1562 de 2012, Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a las normas legales vigentes o demás normas reguladoras del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX. Deberes especiales del trabajador.

ARTÍCULO 51. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO X. Orden jerárquico.

ARTÍCULO 52. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Asamblea General Multiétnica (Gobernadores asociados), Director, Subgerente administrativo y financiero, Jefe de Talento Humano, Coordinación General, Jefes de área.

Parágrafo primero: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Director y el Jefe de Talento Humano.

CAPITULO XI. Trabajo de menores de edad.

ARTÍCULO 53. Prohibiciones contratación a menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física y que se encuentran dispuestos en la Resolución 1677 de 2008 emitida por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 54. Jornada laboral máxima menores de edad: en concordancia con lo anterior, no es permitido labores de sobreesfuerzo, que afecten la salud e integridad del menor y las jornadas en horario nocturno:

Grupo de Edad	Tipo de Actividad Permitida	Jornada Laboral Máxima
Adolescentes de 15 a 16 años	Trabajos generales autorizados (no peligrosos).	Máximo 6 horas diarias y 30 horas semanales (hasta las 6:00 p.m.).

Adolescentes de 17 años	Trabajos generales autorizados (no peligrosos).	Máximo 8 horas diarias y 40 horas semanales (hasta las 8:00 p.m.).
--------------------------------	---	---

Parágrafo. Las adolescentes embarazadas entre los 15 y 18 años no pueden trabajar más de 4 horas diarias a partir del séptimo mes de gestación ni durante la lactancia, sin que esto reduzca su salario.

CAPITULO XII. Modalidades de prácticas laborales.

ARTÍCULO 55. Prácticas laborales: son parte del proceso formativo y podrán desarrollarse conforme al diseño curricular respectivo, por estudiantes de la formación profesional integral del SENA, los programas de formación laboral de la educación para el trabajo y desarrollo humano, por programas de posgrado, así como toda la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Por tanto, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal están obligadas a la contratación de aprendices, y que el contrato de aprendizaje constituye una categoría laboral especial aplicable a dichas entidades para el cumplimiento de la cuota regulada, sin que su aplicación se entienda excluida en los términos del artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo primero. En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

Parágrafo segundo. El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes, de conformidad con lo dispuesto en el presente Capítulo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del Decreto 223 de 2026.

Parágrafo tercero: las prácticas en la relación docencia servicio en el área de la salud, continuaran siendo reguladas por el Decreto Ley 2106 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya. Las prácticas laborales del sector salud que no sean asistenciales, podrán adelantarse en el marco de las disposiciones del Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 56. Vinculación formativa: acto jurídico o acto administrativo mediante el cual se regulan las relaciones de práctica laboral de un estudiante en el marco de un proceso formativo que se adelanta en un entorno laboral real. En ellas participan tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa. Para la regulación de las relaciones de estos sujetos, se deberán celebrar acuerdos de voluntades o expedir un acto administrativo por escrito, en los cuales se especifiquen como mínimo los siguientes aspectos: obligaciones de las tres partes, derechos de las tres partes, duración de la práctica, lugar de desarrollo de la práctica, supervisión de la práctica (Decreto 223 de 2026, Art 2.2.6.3.2.1.).

ARTÍCULO 57. Auxilio de práctica: los practicantes en vinculación formativa, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica mensual, el cual se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario.

Para los practicantes en programas de modalidad dual, el valor del auxilio de práctica, de pactarse, podrá calcularse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia (Decreto 223 de 2026, Art 2.2.6.3.2.8.).

ARTÍCULO 58. Contrato de Aprendizaje: de conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado por el programa de formación no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual (Decreto 223 de 2026, Art 2.2.6.3.3.1.).

ARTÍCULO 59. Apoyo de sostenimiento mensual: durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual

vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y, en la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

Parágrafo primero: en ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Parágrafo segundo: en todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso (Decreto 223 de 2026, Art 2.2.6.3.3.4.).

CAPÍTULO XIII. Obligaciones y prohibiciones especiales.

ARTÍCULO 60. Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento y normatividad vigente (ver Licencias remuneradas).
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de traslado, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- i) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- j) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- m) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- n) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en

cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

- o) Conceder las licencias de maternidad y paternidad de conformidad con la Ley.
- p) Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- q) Garantizar el goce a la desconexión laboral. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir para los colaboradores una conducta de acoso laboral, siempre que se reúnan las características de ser persistente y demostrable, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.
- r) Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- s) Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- t) Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- u) Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- v) Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por

cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo. excepciones: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Si la Institución no logra cumplir la cuota, debe documentar que realizó una búsqueda exhaustiva de perfiles y que evaluó los ajustes razonables sin éxito, evitando así sanciones (Ley 2466 de 2025, Art 15).

ARTÍCULO 61. Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

- e) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- g) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- h) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, teléfono de residencia y/o celular, debiendo dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.).
- i) Procurar el mayor rendimiento y productividad en el desempeño de sus funciones.
- j) Portar en lugar visible los documentos de identificación empresarial, así mismo llevar consigo los documentos de identificación personal y/o carnets para acceso a los servicios de salud.
- k) Cumplir a cabalidad las normas de seguridad generales y específicas impartidas y publicadas por la empresa en zonas comunes, áreas de trabajo, máquinas y equipos.

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a la empresa:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - Las cooperativas y/o fondos de empleados, conforme a las disposiciones legales, pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- f) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- g) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- h) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- i) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- j) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
- k) El empleador y/o patrocinador no podrá imponer cláusulas o acuerdos que vayan en contra del objeto de la política de desconexión laboral.
- l) La tercerización laboral ilegal que corresponde a aquellas situaciones en las que una persona o prestador de servicios carece de libertad para definir las condiciones laborales de sus trabajadores o de autonomía técnica o directiva por falta de una organización propia y/o estructura productiva especializada para el desarrollo del encargo y/o cuando sus trabajadores están bajo la subordinación o dependencia del contratante o beneficiario de los servicios.

Esta situación se debe valorar en conjunto cuando se presente uno o varios indicios previstos, en las disposiciones normativas que limitan el ejercicio de la tercerización o intermediación, o en la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo respecto a la integración del trabajador en la organización empresarial, que permiten identificar la existencia de una verdadera relación laboral con el empleador subordinante, aunque se utilicen figuras legalmente reconocidas como el contrato sindical, las empresas de servicios temporales, contratos civiles o comerciales,

precooperativas o cooperativas de trabajo asociado, contratos de cooperación o asociatividad o colaboración, contratos de prestación de servicios, empresas asociativas de trabajo, sociedades comerciales, entidades sin ánimo de lucro, y demás semejantes (Decreto 0581, 2026).

ARTÍCULO 63. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez y/o alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- f) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- i) Consumir o almacenar cualquier alimento, sin importar la cantidad, dentro de las áreas de trabajo; salvo que la empresa autorice y disponga de los elementos necesarios para su correcto manejo y administración.
- j) Alterar, manipular irregularmente, falsear y/u omitir los mecanismos de control de productos, insumos, acceso a instalaciones, inventarios y/o personas en beneficio propio y/o de terceros.
- k) Utilizar de manera indebida y/o en exceso el tiempo de labores y el asignado y/o autorizado para permisos, licencias, diligencias y en general actividades de trabajo.
- l) Recibir visitas dentro de las instalaciones de la empresa y/o permitir que personas extrañas ingresen a sus instalaciones, sin autorización del superior competente.

- m) Hacer uso y/o permanecer en las instalaciones de la empresa para realizar actividades no programadas y/o no laborales, sin autorización del superior competente.
- n) Ingresar y/o retirarse de las instalaciones de la empresa por sitios y/o en condiciones no autorizados.
- o) Evadirse del lugar de trabajo antes de finalizar la jornada de trabajo sin autorización del superior competente.
- p) Omitir y/o dilatar injustificadamente los procedimientos administrativos, financieros y/o operativos de la Compañía, en especial aquellos que determinen interrupción o afectación grave de la operación y/o de las expectativas económicas de la misma.
- q) Omitir o permitir que otras personas omitan las condiciones y requerimientos de seguridad y protección personal en las labores a su cargo.
- r) Ingresar, conservar, usar y/o ingerir dentro de la empresa y en cualquier cantidad productos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
- s) Ingresar, conservar, usar y/o ingerir dentro de la empresa y en cualquier cantidad licores embriagantes, salvo que se trate de actividades sociales programadas por la Compañía, caso en el cual la distribución y consumo estará restringido, condicionado y autorizado previamente por la Gerencia General.
- t) Fumar y/o consumir cualquier tipo de tabaco fuera de las áreas permitidas y demarcadas debidamente por la empresa para tal efecto; y/o hacerlo fuera de los horarios establecidos para tal efecto.
- u) No usar en la forma indicada la ropa de trabajo, los uniformes especiales o los elementos de protección, según cada caso;
- v) No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de la empresa que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes;
- w) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas;
- x) Ofrecer y/o comercializar por cuenta propia o la de terceros productos y/o servicios de cualquier tipo no autorizados por el empleador, en especial, los relacionados directa o indirectamente con los intereses comerciales de la Compañía;
- y) Destruir y/o entregar información técnica, tecnológica y/o comercial de cualquier tipo a clientes o competidores que pueda afectar los intereses comerciales del empleador.
- z) Participar directa o indirectamente en la conformación de sociedades o establecimientos de comercio que se relacionen directa y/o indirectamente con la

- actividad comercial de la empresa, sin contar con la autorización expresa y previa del empleador.
- aa) Comprometer la entrega de servicios y/o productos por cuenta del empleador sin consultar previamente su disponibilidad técnica, comercial y/o económica.
 - bb) Ofrecer, sin consultar previamente al empleador, descuentos y/o condiciones comerciales no establecidas y/o autorizadas de forma general por la empresa a sus clientes.
 - cc) Comercializar los productos y/o materiales que la empresa le obsequie y/o venda para su beneficio personal, en especial, cuando dicha comercialización le represente un beneficio económico al trabajador.
 - dd) Maltratar y/o violentar de cualquier forma o por cualquier medio a los compañeros de trabajo, clientes, proveedores y/o contratistas relacionados con la actividad comercial de la empresa.
 - ee) Utilizar en asuntos personales y/o prohibidos legalmente, las herramientas de comunicación empresarial y/o internet incluyendo la utilización de buzones de correo electrónico externo y/o interno suministrado por la empresa.
 - ff) Utilizar cualquier aparato de comunicación personal y/o de entretenimiento en las áreas y/u horas de trabajo; salvo autorización expresa de la Gerencia dependiendo del cargo, labor y/o área de trabajo; en especial, cuando su utilización represente un riesgo industrial y/o de seguridad y salud en el trabajo.
 - gg) Sustraer y/o intercambiar repuestos de los equipos a su cargo sin autorización de la empresa y/o sin justificación técnica en la respectiva hoja de vida de los mismos.
 - hh) Trabajo en alturas; solicitud de permisos; confidencialidad; vestuario; uso de herramientas informáticas y/o comunicación; pausas activas; acceso y comportamiento en instalaciones; uso de zonas comunes; manejo de herramientas y/o cualquier otra que llegare a establecer el empleador en uso legítimo de su poder subordinante conforme a las condiciones y restricciones que establece el literal b) del Artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - ii) Ingresar y/o retirar cualquier elemento a la empresa no autorizado y/o impedir su inspección por parte de los superiores y/o servicio de seguridad del empleador.
 - jj) Obligar y/o presionar por cualquier medio y/o forma a un compañero de trabajo y/o subalterno para que le conceda un préstamo de dinero y/o bienes.
 - kk) Ofrecer u otorgar préstamos de dinero a compañeros de trabajo, jefes o subalternos.
 - ll) Pegar y/o distribuir información escrita en las instalaciones de la empresa sin autorización previa de la Gerencia.

- mm) Transportar en los vehículos de la empresa personal no autorizado expresamente por la Gerencia.
- nn) Cometer cualquier acto u omisión que configure maltrato, hostigamiento, acoso laboral o acoso sexual laboral contra compañeros, jefes o colaboradores institucionales.

CAPITULO XIV. Sanciones disciplinarias y procedimiento.

ARTÍCULO 64. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 65. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la empresa y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos, 59 y 60 del presente reglamento.

ARTÍCULO 66. La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de esta, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos de la empresa y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio de DUSAKAWI IPSI.

ARTÍCULO 67. Todas las faltas que impliquen incumplimiento de este Reglamento Interno de Trabajo, del contrato de trabajo, de las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, de los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales que no ameriten la terminación del contrato por no causar un perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (05) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (15) días.

ARTÍCULO 68. Clasificación de la faltas y criterios determinantes: Las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves de acuerdo con su naturaleza y efectos teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1) La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán según el perjuicio causado.

- 2) Las modalidades o circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con la autoría, grado de participación del trabajador en la comisión de la falta, la existencia de situaciones atenuantes y el número de faltas que se estén investigando.
- 3) Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas innobles y fútiles o altruistas.
- 4) Los antecedentes del infractor se apreciarán por sus condiciones personales, por la categoría del cargo y funciones que desempeñe.
- 5) El comité de personal apreciará las faltas teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor.

ARTÍCULO 69. Comité de personal: DUSAKAWI IPSI contará con un Comité de Personal el cual estará integrado por, el (la) jefe de Talento Humano, el jefe Inmediato, jurídica y un representante o testigo por parte del trabajador, el cual podrá estar vinculado con la empresa, este Comité será exclusivamente para los procesos disciplinarios que se adelanten por parte de DUSAKAWI IPSI, y fungirá como segunda instancia en sede de apelación en los casos que se interponga dicho recurso por parte del trabajador.

ARTÍCULO 70. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

Faltas leves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, compensación de tiempo por contribución equivalente, por segunda vez llamado de atención verbal; por la tercera vez, llamado de atención por escrito, por cuarta vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por quinta vez, llamado de atención con copia a su hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b) la falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo

- hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (01) mes.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (01) mes.
 - e) Abandonar el puesto de trabajo de forma recurrente por períodos breves de tiempo sin justificación.
 - f) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
 - g) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por (15) días.
 - h) La falta de respeto, el levantar la voz o cualquier conducta que pueda afectar el orden de la empresa, la autoestima o la dignidad de los superiores jerárquicos y/o los demás trabajadores implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (15) días.
 - i) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención escrito, la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
 - j) La falta de respeto para con sus compañeros. Se impondrá la primera vez amonestación escrita con copia a la hoja de vida y por segunda vez la suspensión en el trabajo hasta por (5) días.
 - k) Incumplir las órdenes del trabajo impartidas por la empresa, sus representantes o jerárquicos. Se impondrá la primera vez amonestación escrita con copia a la hoja de vida y por segunda vez la suspensión en el trabajo hasta por (15) días.
 - l) No utilizar los elementos del trabajo, así como los elementos de protección y seguridad o la pérdida o daño de éstos por la culpa del trabajador, se impondrá la primera vez amonestación escrita con copia a la hoja de vida y por segunda vez la suspensión en el trabajo hasta por (5) días.
 - m) Destinar el uso del equipo portátil para actividades personales, el equipo debe ser usado única y exclusivamente para actividades propias de DUSAKAWI IPSI como reuniones de trabajo, capacitaciones, actividades de investigación y todas aquellas orientadas al buen desarrollo empresarial.

- n) No reportar inmediatamente a la Coordinación de sistemas, cualquier daño o anomalía del equipo que le ha sido asignado.
- o) No reportar inmediatamente a la Coordinación de activo fijos, cualquier daño o anomalía del equipo o equipos que le ha sido asignado para el buen desempeño de sus funciones.
- p) Descargar e instalar, configurar, modificar o eliminar software sobre los equipos portátil, esto debe ser efectuado por la Coordinación del área de sistemas o quien haga sus veces, por lo tanto, ningún usuario está autorizado para efectuar cambios en la configuración física o lógica del equipo.
- q) No solicitar autorización para el uso del equipo portátil externamente, se debe solicitar autorización vía correo electrónico a la Coordinación de sistemas con copia al director de DUSAKAWI IPSI.
- r) Dedicar el tiempo de trabajo a ocupaciones de carácter personal.
- s) El incumplimiento de metas y objetivos, previo seguimiento, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, sanción de hasta (5) días. Si esta conducta es reiterativa puede generar la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
- t) Sin perjuicio de lo anterior, si de la comisión de una falta leve se derivara una grave afectación para los intereses de la empresa, ésta podrá tomar la determinación disciplinaria que considere pertinente, así no corresponda a la señalada en los literales anteriores.
- u) El abandono de turno y dejar el puesto asistencial antes de que llegue el relevo, configurándose como una falta grave que afecta la vida de los pacientes.
- v) Violación del secreto profesional: filtrar, fotografiar o dar mal manejo a las historias clínicas o datos sensibles de los pacientes (violación a la Ley de Habeas Data).
- w) Comportamientos rudos, negligencia en la atención médica o discriminación a pacientes.
- x) Sustracción de medicamentos, material quirúrgico o utilizar equipos biomédicos de la institución para fines particulares.

Parágrafo primero: se constituyen en faltas leves además de las aquí previstas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas y demás reglamentos que operen en la empresa.

Parágrafo segundo: la imposición de sanciones no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se

consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de DUSAKAWI IPSI que más puntal y eficientemente cumpla sus funciones.

Parágrafo tercero: sin perjuicio de lo anterior, si una falta considerada como leve llegare a causar un grave perjuicio a la empresa, ésta se reserva la facultad de proceder con la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 71. Constituyen faltas graves, sancionables con la terminación del contrato por justa causa, además de las mencionadas en el contrato de trabajo y conforme al (artículo 62 numeral 6° del Código Sustantivo de Trabajo), las siguientes

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez dará lugar a la terminación unilateral del contrato.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante todo el día sin excusa suficiente, por tercera vez dará lugar a la terminación unilateral del contrato.
- d) Violación grave de forma reiterada por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Las demás faltas catalogadas como graves en el contrato de trabajo y en las políticas que establezca la empresa.
- f) El grave incumplimiento a sus obligaciones contractuales.
- g) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- h) Fingir una enfermedad o un accidente.
- i) No obedecer órdenes directas de un superior respecto a la actividad a realizar, así como respecto a la seguridad e higiene en el puesto de trabajo.
- j) Violar las normas de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial, contribuyendo a hacer peligroso el sitio de trabajo, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros.
- k) El incumplimiento por parte del trabajador en el uso de los EPP suministrados constituirá falta disciplinaria, por las obligaciones legales que le imponen el deber de cuidar su vida y su integridad física.
- l) Cometer negligencias o imprudencias en el puesto de trabajo que afecten su seguridad.

- m) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos, grave indisciplina o conductas constitutivas de acoso laboral, en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- n) La comisión de conductas comprobadas que tipifiquen acoso laboral o acoso sexual laboral bajo los parámetros de la Ley 2365 de 2024, las cuales darán lugar a la terminación del contrato por justa causa.
- o) Develar secretos empresariales.
- p) Cometer negligencia en los desembolsos de dinero por error a un asociado o tercero.
- q) La suma de tres faltas leves en un periodo igual o inferior a los dos meses.
- r) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias El incumplimiento de metas y objetivos del cargo por tercera vez en un mismo semestre.
- s) Descuadres de dinero o pérdidas de activos de la empresa, aún por primera vez, si no justifica y explica claramente el trabajador la razón que conllevó a dicho descuadre o pérdida Se realizará la verificación de la información suministrada por el trabajador para determinar si el descuadre o pérdida es ajeno de actos delictuosos del trabajador.
- t) Fraude en la legalización de gastos, compras y viáticos para DUSAKAWI IPSI, incluye todas las modalidades doble legalización, gastos duplicados, gastos injustificados, gastos sin soporte valido o alterado.
- u) Toda acción del trabajador que perturbe la disciplina de DUSAKAWI IPSI.
- v) Amenazar, golpear o instigar un ataque físico con armas o sin ellas, hacia un coordinador, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con DUSAKAWI IPSI durante sus horas laborales y sus descansos u hora de almuerzo.
- w) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- x) El incumplimiento de la lex artis (entendida como el conjunto de reglas, conocimientos técnicos y principios éticos que rigen el ejercicio legítimo y óptimo de una profesión) constituye una falta grave toda vez que el colaborador se aparte de los protocolos, guías de práctica clínica o manuales de procedimientos estandarizados vigentes que incurran en una flagrante negligencia o impericia técnica.
- y) La omisión, descuido o negativa del colaborador en mantener vigente su póliza de responsabilidad civil profesional. Se encuadra como una violación a las obligaciones

- especiales del trabajador (artículo 55 y 58 del C.S.T., referente a la ejecución de buena fe y cumplimiento de instrucciones de seguridad).
- z) Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.
 - aa) El sustraer elementos de la empresa comprobado dará lugar a la finalización de contrato de trabajo.
 - bb) El realizar fraude al empleador en la presentación de informes dará lugar a la finalización de contrato de trabajo.
 - cc) Ocultar información sobre una enfermedad y/o condición de discapacidad que resulte incompatible con el cargo que se va a desempeñar.
 - dd) La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos sobre conductas de presuntos casos de acoso laboral y acoso sexual laboral será una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
 - ee) Implicarse en actividades que se puedan considerar competencia desleal a la empresa.
 - ff) El abuso de autoridad en caso de que el trabajador tenga personal a su cargo.
 - gg) El haber sido sancionado dos o más veces por faltas graves en un año o periodos de tiempo inferiores.
 - hh) Cambiar la configuración de los equipos o accesorios de los computadores sin autorización previa del jefe Inmediato o la coordinación de sistemas.
 - ii) Ocasionar daños deliberados a los elementos o puestos de trabajo.
 - jj) Inasistencia o impuntualidad reiterada e injustificada a la hora de ingreso.
 - kk) Acceder o navegar a las páginas sociales, comerciales, correos, juegos y en general aquellas distintas a las expresamente autorizadas.
 - ll) Todas aquellas acciones que atenten contra la moral y los principios generales de la organización y de los intereses de la empresa y de los clientes.
 - mm) El incumplimiento de sus labores contempladas en el manual de funciones es causal de cancelación del contrato.
 - nn) La violación de los reglamentos, estipulaciones del contrato de trabajo con sus anexos, políticas y demás normativa que regule las relaciones laborales en la empresa.
 - oo) El que el trabajador se abstenga de acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad o cuando el detecte que necesita utilizar algún elemento para la realización correcta de sus funciones, aún por la primera vez.

- pp) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo.
- qq) La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
- rr) No informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios a él como trabajador o a cualquiera de las personas relacionadas con la empresa.
- ss) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
- tt) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- uu) No hacer la devolución del equipo tecnológico y accesorios asignados para el desarrollo de las actividades laborales (portátil, mouse, parlantes y otros dispositivos externos).
- vv) Acceder de manera no autorizada al sistema de información, redes o datos confidenciales de la empresa, o divulgar información sensible a terceros sin autorización.
- ww) Compartir información confidencial de la empresa con personas no autorizadas, ya sea de manera intencionada o accidental, a través de correos electrónicos, mensajes instantáneos u otros medios electrónicos.
- xx) Utilizar el tiempo y los recursos de la empresa para actividades personales no relacionadas con el trabajo, como navegación por internet no relacionada con las tareas laborales o uso excesivo de ancho de banda.
- yy) Utilizar los dispositivos de la empresa de manera negligente o indebida, como dañar intencionalmente el hardware, perder dispositivos que contienen información confidencial o compartir contraseñas de manera irresponsable.
- zz) Que se compruebe incumplimiento total o parcial por parte de un trabajador o contratista los ejes temáticos relacionadas al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) (Decreto 0849, 2026).

Parágrafo: Se constituyen en faltas graves además de las aquí previstas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas y demás reglamentos que operen en la empresa.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 72. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador, a través de sus representantes, deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115, C.S.T.).

El procedimiento descrito en este artículo podrá efectuarse totalmente por escrito; sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador.

ARTÍCULO 73. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 74. Proceso disciplinario laboral: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- **Comunicación formal de apertura:** Se notifica al trabajador sobre la apertura del proceso disciplinario, indicando los hechos, conductas u omisiones que motivan la investigación.
- **Formulación de cargos:** Se detallan de manera clara y precisa las conductas que se consideran faltas disciplinarias.
- **Traslado de pruebas:** El trabajador recibe todas las pruebas que fundamentan los cargos y puede presentar las suyas para sustentar su defensa.
- **Audiencia de descargos:** Se fija una fecha para que el trabajador exponga su versión de los hechos y controvierta las pruebas.
- **Pronunciamento definitivo:** La empresa emite una decisión motivada, determinando si procede o no la sanción y su proporcionalidad.

- **Recurso o impugnación:** El trabajador tiene derecho a impugnar la decisión final.

Parágrafo primero: la Dirección en consenso con la Talento Humano y Coordinación del SST (según el caso) de DUSAKAWI IPSI es la encargada del procedimiento de comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes. Para la aplicación de las sanciones, siempre se debe contar con la aprobación del Director.

ARTÍCULO 75. Las sanciones disciplinarias se impondrán teniendo en cuenta la gravedad de la falta, así:

1. Llamado de atención verbal
2. Llamado de atención escrito para las faltas leves.
3. Multa, para las faltas leves.
4. Abstención en la entrega de beneficios, (Comisiones, bonificaciones, compensatorios, obsequios entre otros contemplados por la organización).
5. Suspensión temporal, para las faltas leves hasta (5) días.
6. Suspensión temporal, para las faltas graves entre (5) y (15) días.
7. Terminación del contrato. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a cinco días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar sin superar los quince días. La suspensión por falta grave no será inferior a (5) días ni superior a (15) días. La empresa podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XIII del presente Reglamento.

La empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de estas.

ARTÍCULO 76. Circunstancias atenuantes y agravantes:

Son circunstancias de atenuación las siguientes:

- 1) El haber observado buena conducta anterior
- 2) El haber obrado por motivos nobles o altruistas.

- 3) El haber confesado voluntariamente la comisión de la falta.
- 4) El haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse la acción disciplinaria.
- 5) El haber sido inducido a cometer la falta por un superior o compañero de trabajo

Son circunstancias de agravación las siguientes:

- 1) Reincidir en la comisión de la falta
- 2) El haber procedido por motivos innobles a fútiles
- 3) El haber preparado ponderadamente la falta.
- 4) El haber obrado con complicidad de otra u otras personas.
- 5) El haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra.
- 6) El haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta.
- 7) El haber cometido la falta aprovechando la confianza que en el trabajador había depositado el superior.

CAPITULO XV. Reclamos internos.

ARTÍCULO 77. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de DIRECTOR y de GESTIÓN HUMANA quienes los escucharán y le dará el trámite a su queja de acuerdo a sus competencias.

ARTÍCULO 78. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores podrán asesorarse de la organización sindical en caso de existir en la empresa.

ARTÍCULO 79. Comité de convivencia: las quejas sobre conflicto laboral, presuntos casos de acoso laboral y acoso sexual laboral deberán ser remitidas en formato físico al secretario del Comité o al canal de correo electrónico convivencialaboral@ipsdusakawi.com

CAPITULO XVI. Modalidades de trabajo.

ARTÍCULO 80. Teletrabajo: La empresa promoverá el trabajo en las distintas modalidades. De esta forma se entenderá el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre trabajador y

empleador sin que se requiera de esta forma la presencia física del primero en un sitio específico de trabajo (Ley 2466 de 2025, art 52).

ARTÍCULO 81. Modalidades de teletrabajo: puede revestir una de las siguientes formas:

- a. *Teletrabajo autónomo:* es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. *Teletrabajo móvil:* es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. *Teletrabajo híbrido:* es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. *Teletrabajo transnacional:* es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e. *Teletrabajo temporal o emergente:* Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 82. Condiciones del contrato de teletrabajo: la empresa incluirá, además de los establecidos en la ley, los siguientes requisitos en los contratos de trabajo de la teletrabajadores:

- Condiciones del servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

- Exento de la jornada máxima legal ordinaria de forma general, pero el contrato debe definir los horarios para delimitar riesgos de la ARL y el descanso.
- Garantía obligatoria del derecho a la desconexión laboral.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador.

ARTÍCULO 83. Requisitos específicos del teletrabajo: además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- Todos los teletrabajadores deben estar vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral. Estando radicada la obligación de afiliación en cabeza del empleador.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- Cuando las actividades no impliquen gastos de movilidad del teletrabajador, no hay lugar a que se reconozca auxilio de transporte en su reemplazo se reconoce el auxilio de conectividad, sin ser acumulable.
- El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento a cualquier otro empleado, si se puede verificar que el teletrabajador a petición del empleador trabaja más del tiempo estipulado por ley.

ARTÍCULO 84. Trabajo en casa: forma de ejecutar el contrato de trabajo desempeñando transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad (Ley 2088 de 2021, art 2).

ARTÍCULO 85. Requisitos específicos del trabajo en casa:

- Implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.
- El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.
- El seguimiento de los objetivos y actividades deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.
- La duración será por tres (3) meses prorrogables por tres (3) meses más o hasta que cese la situación excepcional que dio lugar al trabajo en casa. La reversibilidad se podrá dar únicamente por parte del empleador una vez desaparezcan las circunstancias excepcionales.
- Para los empleados que devengan auxilio de transporte, éste es reemplazado por un auxilio de conectividad. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

ARTÍCULO 86. Trabajo remoto: es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen (Ley 2121 de 2021, art 3).

ARTÍCULO 87. Requisitos específicos del trabajo remoto: el empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, esto incluye:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.

- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

CAPITULO XVII. Acoso laboral y Acoso sexual laboral.

ARTÍCULO 88. Mecanismos de prevención: los mecanismos de prevención constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente laboral que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en un trabajo libre de violencias.

ARTÍCULO 89. Mecanismos de socialización y divulgación. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información normativa a los trabajadores, que incluya divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes; y
 - Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 90. Acoso laboral: se tipifica como acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia del mismo. Esto se manifiesta a través de modalidades tales como: maltrato físico o verbal; persecución laboral mediante sobrecarga desproporcionada o cambios arbitrarios de horario; discriminación por razones de género, raza u origen; inequidad laboral al asignar funciones menospreciadas; y desprotección laboral al negar elementos de seguridad industrial (Ley 1010 de 2006, art 2).

Así mismo, un único comportamiento se configurará como acoso laboral si, a criterio de la autoridad competente (como los inspectores del Trabajo o los jueces), posee la gravedad suficiente para violar derechos fundamentales. Esto ocurre cuando el acto compromete directamente la dignidad humana, la vida o la integridad física (Ley 2466 de 2025, cap III).

ARTÍCULO 91. Comité de Convivencia: la empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores, los cuales serán elegidos por votación popular, y dos (2) representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral" y se regirá por las reglamentaciones propias para su funcionamiento.

ARTÍCULO 92. Actividades del Comité de Convivencia: el Comité de Convivencia Laboral deberá reunirse mensualmente y realizará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, a través de la Dirección de Gestión Humana, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- Presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 93. Ruta de prevención y atención de presuntos casos: para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las posibles conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, enfoque de género y diversidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- a. El quejoso o testigo diligencia y radica por escrito la queja ante el Comité de Convivencia Laboral a través de los canales dispuestos.
- b. El presidente del Comité de Convivencia recibe y da trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- c. El presidente convoca a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento.
- d. El Comité de convivencia examina de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

- e. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
- f. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- g. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, deberá remitir la queja al Comité de Convivencia Laboral quien informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.
- i. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
- j. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.

Parágrafo primero: en todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo segundo: las partes involucradas están en el derecho y el deber de dar cumplimiento al debido proceso, para ello no se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni tampoco verbal y se establece el plazo máximo para atender un caso de posible acoso laboral de 65 días calendario, sin suspensiones, acumulación de tiempos y evitando confrontaciones y revictimización.

ARTÍCULO 94. Acoso sexual laboral: es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, las interacciones que tengan las trabajadoras y trabajadores asalariados, personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, personas que trabajan a cuenta propia o de manera informal, personas en formación, tales como pasantes, aprendices, practicantes, internos, judicantes, entre otros, personas trabajadoras despedidas, personas voluntarias, personas en busca de empleo y aquellas que se están postulando a un empleo, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

ARTÍCULO 95. Ruta de prevención y atención de presuntos casos: se establecen dos (2) rutas basadas en el contexto de enfoque diferencial, intersectorial y de género (decreto 1040 de 2026) y en cumplimiento del debido proceso:

Primero. Una ruta de acción directa: donde la presunta víctima radica la queja o denuncia ante los órganos disciplinarios externos. La queja ante el Comité de Convivencia Laboral podrá poner en conocimiento a los mecanismos disciplinarios internos y requerir las garantías de medidas de protección para dar cumplimiento.

Segundo. Ruta de activación interna: se remite queja al Comité de Convivencia Laboral por parte de la víctima o testigo a través del formato de queja por presunto caso de acoso sexual laboral. Por lo cual, este deberá:

- Mantener estricta confidencialidad.
- Activar garantías de protección y estabilidad reforzada para la prevención de revictimización y acciones provisionales para proteger a las partes, sin que ello implique sanciones.
- Orientar a la presunta víctima sobre la activación de la ruta de queja o denuncia para Investigación administrativa o disciplinaria.
- Remitir denuncia con consentimiento de la víctima o con conocimiento fehaciente de una conducta grave que reviste las características de un delito sexual, independientemente del deseo de la víctima.
- Promover, dentro del marco de sus responsabilidades y alcance acciones encaminados a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y cualquier tipo de discriminación en el contexto laboral.

Parágrafo primero: el acoso sexual laboral no es conciliable ante el comité de Convivencia Laboral.

CAPITULO XVIII. Recolección de datos.

ARTÍCULO 96. En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y demás normas vigentes, se entiende que el Trabajador conoce y entiende la política de privacidad del EMPLEADOR, y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros audiovisuales, registros biométricos y de videovigilancia, que corresponden a:

- a) El desarrollo de su objeto social.
- b) La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral, dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema de protección social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros,
- c) El levantamiento de registros contables,
- d) Los reportes a autoridades de control y vigilancia y demás estudios sociodemográficos con implementación del Reenfoco de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social,
- e) La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas,
- f) La identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo.
- g) Otros fines administrativos, comerciales, de seguridad y de contacto.

Así mismo su tratamiento se dará de acuerdo a la misma norma y las que se encuentren vigentes relacionadas a tratamiento de datos personales.

CAPITULO XIX. Publicaciones

ARTÍCULO 97. Una vez cumplida la obligación de socialización del presente reglamento de trabajo, el empleador publicará el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos o a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento.

Adicionalmente, el empleador cargará el reglamento de trabajo en la página web de la empresa www.ipsdusakawi.com o a través de cualquier canal digital propio de la Institución.

CAPITULO XX. Vigencia.

ARTÍCULO 98. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXI. Disposiciones finales.

ARTÍCULO 99. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII. Cláusulas ineficaces

ARTÍCULO 100. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

FECHA: agosto 10 de 2026

DIRECCIÓN: Calle 39 # 4b-200 barrio Panamá


NELSON MARTÍNEZ MENDOZA
C.C. 5.165.079
Director / Representante Legal